

## MINUTA ESPECÍFICA DO BANCO DO BRASIL (PRINCIPAIS RESOLUÇÕES DO 20º CONGRESSO NACIONAL DO BB)

### SAÚDE E CONDIÇÕES DE TRABALHO

Fortalecimento do programa de Atenção Integral à Saúde, que na visão dos presentes está sendo colocado em segundo plano pela atual gestão da Cassi e do banco

Recomposição das equipes de saúde da família nas unidades Cassi

Melhorar o atendimento nas unidades, e quando for o caso, rever a dotação das mesmas

Implantação imediata do Plano Odontológico

Cobrar o fim do assédio moral nas dependências do banco, punindo de forma exemplar os responsáveis por estas práticas e impedindo o estabelecimento de metas abusivas. Criação de comissões mistas, banco/sindicato, para apuração dos responsáveis, incluindo jornadas sobre assédio moral e conscientização, patrocinadas pelo sindicato

### PAPEL DO BB E AS INCORPORAÇÕES

Defender a regulamentação do Art. 192 da Constituição Federal - Sistema Financeiro Nacional

Defesa do BB como banco público, com ações como:

- Campanha junto aos funcionários esclarecendo sobre um banco público com função social (RSA, spread adequado, respeito aos direitos trabalhistas, etc)

- Estender o debate à sociedade e aos movimentos sociais organizados, inclusive

- Preservar os direitos dos funcionários incorporados, estendendo os direitos dos funcionários do Banco do Brasil a eles e vice-versa, no que for melhor (visando uma plataforma comum)

- Não aceitar demissões de funcionários egressos dos bancos incorporados

- Não aceitar transferências compulsórias de funcionários

### REMUNERAÇÃO E PCCS

Fim da Lateralidade com a volta do pagamento das substituições

Critérios objetivos para as nomeações de comissionados

Cumprimento da jornada de 6 horas, inclusive os comissionados

Isonomia para funcionários novos e antigos e adquiridos, pautando-se pela manutenção do maior benefício

Fim dos caixas flutuantes/itinerantes. Os caixas executivos devem ser todos efetivos e devem pertencer ao quadro das agências

Lutar pela isonomia total

Aumentar a dotação das agências com a reposição das vagas existentes

Piso do Dieese para o PCCS

Revisão do projeto USO

### ORGANIZAÇÃO DO MOVIMENTO

Campanha Salarial unificada com mesas específicas simultâneas

Articular a Campanha Nacional do BB com outras categorias e com outros movimentos sociais

Representação de 1 delegado sindical por dependência com pelo menos 1 para 50

Luta contra a terceirização em todos os níveis e a substituição dos mesmos por concursados

**Expediente** Publicação do Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro Zona da Mata e Sul de Minas Presidente: Marcos José Ortolani Louzada - Rua Batista de Oliveira, 745 - Juiz de Fora, MG - Cep: 36010-121 Telefone: (32)3215-2249 - Fax: (32)3215-6618 - www.bancariosjf.com.br Jornalista responsável: Renato Costa MTE 12.768 - Diretoria de Imprensa: Alvaro José de Andrade Junior e Carlos Alberto Costa de Paula (Paulista) Fotolito: Delta Fotolitos - Tel: 3215-3941 Impressão: Gráfica União - Tel: 3215-3941 - Tiragem: 500 exemplares

**Torneio de Futebol do Sintraf JF**  
em breve!



Filiado à  
**FETRAF/MG** **CONTRAF** **CUT**

# Boletim dos Bancários



Informativo quinzenal do Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da Zona da Mata e Sul de Minas

**Boletim Específico / Banco do Brasil**

ano 59 n°15 - XX de Agosto de 2009



## O BB ABUSA DE VOCÊ!



**Lateralidade, Ações Estruturantes, Ausência de um Plano de Cargos, Salários e Comissões, Plano Odontológico, Piso defasado, Metas intangíveis, Mudanças intempestivas sem qualquer debate com os representantes dos funcionários...**

**O BB ESTÁ ABUSANDO DO FUNCIONALISMO. É A HORA DE MOSTRAR NOSSA REVOLTA!**

Em setembro ocorre o dissídio da categoria bancária. Desde 2003, nosso modelo de negociação é unificado na mesa da Fenaban, com negociações específicas simultâneas na Caixa Econômica Federal e no BB. Na prática, isso significa que questões gerais que afetam igualmente a todos os bancários, como reposição da inflação, ganho real e tickets (entre outras), são negociados de forma conjunta. Ao mesmo tempo, no BB e na CEF ocorrem negociações específicas para se tratar de questões que interessam especialmente aos funcionários des-

tes bancos, como: PCCS, lateralidade, Ações Estruturantes, Critérios de Promoção interna.

O presidente do Sintraf JF, Marcos Louzada, comenta que este formato tem se mostrado muito eficiente ao longo dos últimos 6 anos. "Devemos entender este modelo da seguinte forma: minimamente temos garantido os direitos da convenção coletiva de trabalho da Fenaban. Agora, dependendo da nossa mobilização, podemos avançar nestes direitos através das negociações específicas. O PCS da CEF e a PLR do BB são um exemplo disso", diz.



Neste contexto, o 20º Congresso dos Funcionários do BB formulou a minuta das reivindicações específicas do Banco do Brasil. "Em três dias de debates discutimos as questões que afetam o funcionalismo e propusemos um conjunto de propostas que serão a base da nossa campanha específica", explica o diretor de Bancos Públicos do

Sintraf JF, Watoira Oliveira.

**PCCS**

Um dos debates mais importantes do congresso foi a luta pela criação de um Plano de Carreira, Cargos e Salários (PCCS). "Os trabalhadores cobram a criação de um Plano de Carreira digno da excelência dos nossos

continua →

quadros.” avalia Marcos. Ele explica que o problema do PCS teve início em 1997, quando o banco alterou unilateralmente o interstício de 12% e 16%, para 3% a cada 3 anos. Esta alteração foi baseada numa decisão do TST, resultante de um dissídio coletivo instaurado pela Contec naquele mesmo ano. Em 2003, foi criado um grupo de trabalho sobre o tema. No entanto, a empresa deixou o grupo de lado, levando a sua extinção. “De lá para cá, poucos ou nenhum avanço foi observado. Somente promessas”, complementa.

Watoira comenta que para avançarmos é necessário que os funcionários se mobilizem. “Vale lembrar que os companheiros da CEF, após três anos



**MARCOS: O banco precisa dialogar mais com o funcionalismo”**

de lutas, conseguiram conquistar um modelo de PCS bem interessante. Possibilita que o funcionário chegue ao final da sua carreira ganhando mais que 3,5 vezes salário de ingresso, sem qualquer comissionamento”, destaca.

### LATERALIDADE

Outro assunto bastante discutido foi o fim da lateralidade e a volta do pagamento das substituições. O presidente do Sintraf JF considera que a forma de implementação da lateralidade no banco foi completamente equivocada. “As substituições permitiam a formação de quadros nas agências e ajudavam os escriturários a pontuar no TAO, facilitando assim a sua progressão no banco”.

Marcos também alerta para a situação de ilícito trabalhista que a ausência no pagamento das substituições está causando. “Acredito que este conceito deva ter sido elaborado para ser implementado em certas áreas “meio” do banco. Na rede varejo, a lateralidade não funciona. Por exemplo, nas agências com poucos

funcionários, sobretudo nas cidades pequenas, a lateralidade é impossível, obrigando funcionários despreparados a se responsabilizarem por operações que extrapolam suas obrigações. Pior, sem receber nenhum centavo a mais por isso. Estão ocorrendo uma sérios ilícitos trabalhistas no BB. A lateralidade põe em risco o banco e principalmente os bancários.” Marcos alerta ainda que estas situações devem ser denunciadas, para que o sindicato possa tomar as devidas providências.

### AÇÕES ESTRUTURANTES

Outro assunto debatido foi o pacote de maldades de 2007. “As ações estruturantes criaram uma série de armadilhas para os bancários. O caso dos Gerentes de Módulo Básico e Avançado ilustra bem esta situação” comenta Marcos. Estes cargos foram criados com a justificativa de se igualar as remunerações dos gerentes de contas nas agências de níveis diferentes. Para ser enquadrado como gerente de módulo avançado, cuja remuneração equivaleria a gerente de contas de Agência de Nível 1, o gerente de contas deveria possuir duas

certificações, além de dois anos de função. Os gerente de contas de agência nível 1 que não possuíam o requisito das certificações, permaneceriam como gerente avançado por dois anos, mas deveria obter estas certificações neste prazo. O banco prometeu 6 exames de certificação, mas só deu quatro. Resultado: O prazo terminou em julho de 2009 e o salário de mais de 1.900 bancários que não conseguiram estas certificações foi reduzido.

“Alguns gerentes tiveram uma redução no salário de mais de 15%. Assim não dá!” conclui Marcos. O diretor Watoira Oliveira explica que a comissão de empresa, está negociando com banco a possibilidade de mais um exame até o fim do ano. Apesar da resistência apresentada pelo banco nas negociações, acreditamos numa solução favorável. “Ajudaria muito se todos participassem das mobilizações da categoria propostas pelo sindicato, principalmente neste período de dissídio.” conclui o diretor.

Outro assunto bastante polêmico em nosso encontro foi o projeto USO. Em várias localidades os antigos Nucacs foram extintos, dando lugar as estruturas unificadas em determinadas cidades, denominadas CSOs. “Este tipo de centraliza-

ção não é novidade do BB. Meu temor é que se repita a história dos Cesecs,” comenta Marcos.

Ele diz ainda que a USO já surgiu com alguns problemas. Em algumas regiões as Nucacs existentes em várias cidades foram centralizadas numa só CSO, como ocorreu, por exemplo, em Minas Gerais, Rio de Janeiro e Espírito Santo. Toda esta região foi centralizada em BH. Com isso foram criadas 800 vagas na CSO de BH e extintas 2000 na Nucac do Rio. “Então ficam aquelas dúvidas: o que foi feito destas pessoas? Quem garante que o CSO BH existirá no futuro? E se surgir uma nova Reestruturação? Este é o problema. O banco não pensa que o bancário tem família. As decisões são tomadas sem pensar no que elas vão impactar na vidas das pessoas. O banco precisa dialogar mais com o funcionalismo!” conclui Marcos.

Outro assunto que tem se mostrado explosivo nas relações entre o banco e o funcionalismo é a alteração no prazo para remoção. Em 2007, o banco decidiu unilateralmente modificar o prazo de remoção/transferência de 2 anos para 1 ano. Esta medida se mostrou ineficiente, as agências, sobretudo as de difícil pro-

vimento, reclamaram que a medida comprometia a formação dos quadros nas agências. Então o banco resolveu rever esta decisão e voltou o prazo para dois anos. “Nada contra a decisão. O problema foi a forma. Tinham pessoas que estavam no meio de um processo de concorrência e foram automaticamente eliminadas pelas mudanças nas regras do jogo. Sem falar naqueles tantos que aceitaram viver em cidades distantes das suas movidos pela perspectiva da possibilidade da transferência depois de um ano. Aí, vem o banco e muda tudo?! Estas pessoas estão se sentindo traídas pelo banco. E eu concordo com elas. Foi traição!” finaliza Marcos.

### PLANO ODONTOLÓGICO

“O BB não pode mais fugir desta responsabilidade. Está no Acordo de 2008. Vamos usar a nossa força nesta campanha para mostrar que deste jeito não dá! Eles estão abusando”, afirma Watoira.

Marcos Louzada considera que este assunto está tomando formas de “novela mexicana”. O BB é o grande vilão desta história. Desta vez, o banco se aproveitou da indiferença da Cassi (cuja

diretoria é ligada a Anabb) para ganhar mais 6 meses para implementação do plano. “Ninguém quer assumir esta conta, mas quem acaba “pagando o pato” é sempre o funcionalismo!” lamenta Marcos. O banco alega que deu à Cassi a responsabilidade pelo estudo da implementação do Plano, utilizando-se de estrutura própria. Entretanto, a diretoria da Cassi, ligada a Anabb, considerou que esta opção traria um custo elevado a estrutura da entidade.

Desta forma, esta diretoria sugeriu a contratação de uma empresa terceirizada, a exemplo do serviço oferecido pela Anabb, o OdontoPrev. Esta solução não agradou nem ao banco, nem aos funcionários. Final da história: Foi agendado um novo prazo para que o banco ofereça uma solução definitiva, que venha satisfazer os anseios dos funcionários. “Será que desta vez teremos um final feliz?” questiona Marcos.

Por estas razões e por tantas outras, que nós do Sindicato chamamos os fun-

### WATOIRA: “O BB não pode fugir das suas responsabilidades”



cionários do BB para mais esta jornada de lutas. Não devemos entender a luta de classes como uma questão isolada ou pessoal. Os problemas que você passa na agência são na verdade os mesmos problemas que passam todos os bancários, independente do banco. Nossa luta não é a favor ou contra uma pessoa ou grupo. Estamos apenas tentando avançar na solução dos nossos problemas que são coletivos, assim como a solução. Sabemos que juntos é possível construir um emprego melhor a cada ano. Esta é a nossa proposta para esta Campanha: melhorar a sua vida, o seu emprego e a sua relação com o banco. Vamos lutar contra os abusos dos bancos. Contamos com você!

Lute pelo coletivo e no final você será o grande vencedor!